



Medewerkers motiveren om te leren: zo doe je dat!




Een how-to guide om medewerkers betrokken te houden

Huper

Wat kun je van deze guide verwachten?

Voordat we beslissen hoeveel van onze kostbare tijd we ergens insteken, willen we weten wat het onderaan de streep oplevert. Of het nu gaat om het verbouwen van een huis, het lezen van een boek of de aanschaf van een online academy. Ditzelfde geldt voor de medewerkers van je bedrijf. Om gebruikers betrokken te houden bij je online academy moet je weten wat de doelen van je medewerkers zijn én duidelijk maken hoe het gebruik van de academy helpt om die doelen te bereiken.

Je moet dus perfect in staat zijn om de *what's in it for me*-vraag te beantwoorden. In deze how-to guide duiken we in de motivatie van mensen en ontdek je hoe je op 11 manieren een optimale leercultuur in je organisatie creëert.

-  Een goede start met de online academy
-  Betrokkenheid & motivatie
-  Motivatiestrategieën



Geef de online academy vanaf dag één prioriteit

Het beste moment om met een nieuwe gewoonte te beginnen is op dag één. Door je onboardingtraject op te nemen in je online academy, maken je werknemers meteen kennis met *on-demand*-leren. Informatie over de nieuwe functie, de organisatie, huishoudelijke regels en de normen en waarden van het bedrijf neem je perfect op in een relevante online training, als onderdeel van het onboardingtraject. Help nieuwe medewerkers hun weg te vinden in de digitale structuur van de organisatie. Laat ook de medewerkers kennismaken met de inhoud van de online academy tijdens de onboarding. Plan voldoende tijd in voor de nieuwe collega's om de academy en alle mogelijkheden te ontdekken. Voorafgaand aan, of op de eerste werkdag, kun je medewerkers al uitnodigen om hun online leeraccount te activeren.

Uiteraard stopt het leren niet aan het einde van het onboardingtraject. Houd de leergewoonte in stand en communiceer continu over handige trainingen voor nieuwe medewerkers.

Een goede manier om deze onboarding te faciliteren is via een Learning Playlist. Met een Learning Playlist maak je een leerpad voor de gebruikers. Een Learning Playlist is eigenlijk een bundeling van door jou geselecteerde leeractiviteiten. Op deze manier leert elke nieuwe medewerker wat jij hebt geselecteerd en belangrijk vindt. En creëer je een consistent onboardingtraject!

Blijven leren na de onboarding

Betrokkenheid is onmisbaar voor succesvol online leren. Negeer je deze factor? Dan krijg je ongetwijfeld te maken met hoge uitvalpercentages en lage retentie.

"Iedereen moet deze training gewoon volgen, of ze nou willen of niet" is niet de juiste houding.

Online gebruikers die zich ontevreden of geïsoleerd voelen in een training geven eerder op. Ze maken wellicht de training af omdat de organisatie dat eist, maar qua interesse en motivatie haken ze af. En dat is slecht nieuws, want een ongemotiveerde gebruiker slaat nauwelijks informatie op. Als we iets saai of zinloos vinden, vergeten we het snel. Als gebruikers de voordelen van een online academy niet begrijpen, gaan ze het volgen van een training als een vervelende taak zien in plaats van als een waardevolle activiteit. Krijg je je medewerkers volop betrokken bij je online academy, dan geeft dat veel voordelen. En dat vloeit door in de betrokkenheid bij het bedrijf.



Succesvol leren en ontwikkelen is de brandstof voor de betrokkenheid van medewerkers. Door je medewerkers te helpen met persoonlijke ontwikkeling vergroot je hun welzijn en geluk. En dit werkgeluk heeft impact op het hele bedrijf, want gelukkige medewerkers zijn veel productiever. Tevreden medewerkers spannen zich meer in voor hun dagelijkse werk en bevelen je organisatie aan als werkplek.

Wat is motivatie dan precies?

Simpel gezegd: motivatie is de wens om iets wat je wil ook daadwerkelijk te doen. Motivatie is het 'waarom' waardoor mensen doen wat ze doen. Het is de reden dat mensen een bepaald doel of een activiteit verkiezen boven een ander. Zonder deze drijfveer is het moeilijk om medewerkers te motiveren. Zeker in tijden waarin we allemaal druk zijn en onze kostbare tijd niet zomaar ergens aan besteden. Laten we eens bekijken wat deze motivatie in de weg kan staan, om vervolgens deze obstakels in jouw academy te kunnen tackelen. Met de daaropvolgende strategieën in dit e-book creëer je en behoud je optimale betrokkenheid bij je online academy.

Veelvoorkomende struikelblokken



Verplichting. Medewerkers voelen zich gedwongen om trainingen te volgen en missen motivatie om deze trainingen af te ronden.



Vooroordelen. Sommige medewerkers vinden het onnodig om nog meer uit hun hoofd te leren. "Ik weet toch wat ik moet weten om mijn werk te doen. Het gaat toch prima?"



Tijd. Een stapel werk op je bureau krijgt voorrang op het volgen van een training. Hoewel het ontwikkelen van vaardigheden met trainingen op de lange termijn voordelen biedt, is het moeilijk om te negeren wat snel nog even geregeld moet worden.



Irrelevante informatie. We noemden dit al eerder: als je medewerkers niet duidelijk genoeg weten hoe de training hen ten goede komt, hun 'waarom', zullen ze er niet erg enthousiast over zijn.

"Wij geloven in de intrinsieke motivatie van de medewerker. Bij ons heeft de medewerker de regie over zijn of haar eigen leerproces."

*Ingrid Dekker-Keur,
Groothuis Bouwgroep*

- ➔ Ondanks dat Groothuis Bouwgroep uitgaat van de intrinsieke motivatie & geen trainingen verplicht stelt, is de opkomst in de online academy hoog. Benieuwd hoe zij ervoor zorgen dat medewerkers betrokken blijven bij de online academy? We vertellen er alles over in [deze klantcase](#).

Motivatiestrategieën om betrokkenheid te verhogen

1. De voorbereiding

Start met een goede introductie van je online academy. Bedenk een manier om je medewerkers te boeien voordat ze aan de eerste online training beginnen. Bijvoorbeeld met een korte video waarin de CEO en een medewerker enthousiast vertellen over de inhoud en ervaringen. Hierdoor bouw je de verwachting van medewerkers op en motiveer je ze, al voordat ze toegang tot de academy hebben. Zorg dat je de aandacht trekt en nieuwsgierig maakt.

Maak duidelijk wat de organisatie van de medewerkers verwacht. Stel doelen en een leerpad samen. Zo weten je medewerkers precies wat ze moeten doen om hun doelen te bereiken.

2. Maak het persoonlijk

Iedereen voelt zich graag speciaal. Geef je medewerkers dus een trainingservaring op maat. Een persoonlijk profiel gebruik je bijvoorbeeld om de voortgang bij te houden, favoriete inhoud op te slaan en successen te delen.

Dit is een uitstekende manier om mensen aan te moedigen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling. Op basis van gevolgde trainingen kun je suggesties doen voor andere trainingen. Goed voorbeeld doet goed volgen, bijvoorbeeld: '52% van je collega's volgde ook deze training'. De Bibliotheek is speciaal ingericht om gebruikers te prikkelen en terug te laten keren naar het platform. Dit gebeurt op basis van het persoonlijk gebruik van het platform.



START

3. Ga de strijd aan met online entertainment

Wanneer je simpelweg enorme hoeveelheden of te lange trainingen op je medewerkers afvuurt, raken ze snel afgeleid door ander online entertainment. Candy Crush, Fortnite, Tiktok en al die andere online platforms vechten om de aandacht van je gebruikers. Houd de aandacht vast door inhoud te maken die concurreert met de steeds groter wordende overvloed aan online entertainment. Bouw een online training rond een zinvolle verhaallijn of meeslepende game en zorg dat het design goed in elkaar zit. Door daarnaast met je gebruikers te delen wat ze kunnen verwachten, motiveer je ze alvast om aan de gestelde normen te voldoen.



4. Erken en beloon medewerkers

Iedereen vindt het leuk om erkend te worden voor zijn harde werk, dus waarom zou je de leerinspanningen van je medewerkers niet vieren? Erkenning stimuleert niet alleen positief gedrag, maar bevordert ook betere prestaties en hogere betrokkenheid. In je online academy kun je daarom leeractiviteiten toevoegen die gericht zijn op het belonen van goede prestaties. Laat weten dat hun bijdrage aan het succes van het bedrijf wordt gewaardeerd, dan voelen ze zich automatisch belangrijker voor de organisatie.

Door gebruik te maken van gamification voeg je erkenning en een spelelement toe aan je training. Creëer in je leeromgeving bijvoorbeeld een beloningssysteem met punten, levels of prijzen om je werknemers te motiveren hun training te voltooien. Voeg een beetje gezonde competitie toe door gebruikers van de academy aan te moedigen mee te doen in een academy-challenge. Laat winnaars zich even speciaal voelen, bijvoorbeeld door een felicitatiemail of een bedrijfsbrede erkenning.



5. Voeg de (digitale) sociale factor toe

Eén van de risico's van online leren is dat medewerkers zich geïsoleerd kunnen voelen. Met het toevoegen van sociale elementen tackel je dit. Sociale interactie is een geweldige manier om het geleerde vast te houden. In chats, discussiegroepen en op forums veranderen je medewerkers van passieve naar actieve deelnemers. Ze voelen zich gesteund en worden aangemoedigd om vragen te stellen en kennis te delen.

6. Bied een relevant online leeraanbod

Zorg ervoor dat de trainingen relevant zijn en blijven. Krijgt een medewerker het gevoel dat ze weinig aan de inhoud van je academy hebben? Dan zijn ze waarschijnlijk niet eens geïnteresseerd, laat staan betrokken. Medewerkers willen leren als de trainingen matchen met hun behoeften, zorgen en uitdagingen en daar een oplossing voor bieden. Het is dus zinvol om goed in kaart te brengen wie je gebruikers zijn en welke behoeften ze hebben.

Wat is hun achtergrond? Welke vaardigheden hebben ze en wat hebben ze nodig om hun werk beter en efficiënter te doen? Wat zijn hun persoonlijke leerdoelen? Hoe meer informatie je hebt over je gebruikers, hoe succesvoller je wordt in het maken van een effectief online leeraanbod en hoe meer je medewerkers geïnteresseerd raken in wat je te bieden hebt.

7. Zorg dat managers het leerplatform omarmen

Het is cruciaal dat managers de online academy zien als een essentiële tool die hun teams helpt om te groeien: om zowel persoonlijke doelen als organisatiedoelen te behalen. Enthousiasme van het management over de leermogelijkheden sijpelt namelijk snel door naar hun teams.

Hoe krijg je de managers betrokken? Net als medewerkers willen managers weten wat er voor hen in zit. Zorg daarom dat duidelijk is hoe leren een positieve impact heeft op de productiviteit en samenwerking binnen het team. Geef concrete voorbeelden van hoe het vergroten van de leerbetrokkenheid invloed heeft op de zakelijke doelstellingen in the big picture. Moedig managers verder aan om continu leren een onderdeel van hun managementstrategie te maken.

Managers kunnen de online academy gebruiken om leerinhoud samen te stellen op basis van de individuele doelen en behoeften van hun teamleden. Zo kunnen medewerkers direct actie ondernemen en vooruitgang boeken doordat ze bezig zijn met leerinhoud.



Op een eigen forum kunnen managers onderling vragen stellen en best practices, inspiratie en successen delen. Zo leren ook zij onderling van elkaar en kunnen ze hun managementvaardigheden aanscherpen.

Laat directie en management ook hun eigen leerervaringen delen binnen de organisatie. Bijvoorbeeld door aan te geven welke trainingen zij zelf de afgelopen tijd hebben gevolgd, door te laten weten welke training hen heeft verrast, of hoe ze hun nieuwe kennis toepassen.

8. Laat de impact van online leren zien

Laat je medewerkers de impact van hun leerinspanningen zien. Werknemers, maar ook leidinggevendenden worden hierdoor gemotiveerd. Tastbare resultaten zorgen ervoor dat het nut en belang van trainingen wordt ingezien. Dus kom maar op met die statistieken en verbeterde bedrijfsresultaten. Geef werknemers zelf ook de kans om te delen wat er is verbeterd na het volgen van trainingen. Deel succesverhalen op de interne media.

Dit lukt extra goed als je de verhalen persoonlijk, relevant en concreet maakt. Hoe ging dat belangrijke verkoopgesprek na het volgen van een gesprekstraining? Wat ging er beter? En hoe heeft die planningstraining geholpen bij het behalen van de deadline van dat enorme project? Verhalen van medewerkers die antwoorden geven op dat soort vragen zijn perfect om de impact van een training te laten zien.

9. Maak gebruik van microlearning

Microlearning heeft veel voordelen voor je medewerkers, en daardoor ook voor jou. Door de korte, behapbare stukjes leerstof blijven je gebruikers gemakkelijk betrokken. Met een microlearning kun je snel een bepaalde vaardigheid of handeling opzoeken.

Het gaat vaak om kennis en situaties die je misschien niet elke dag nodig hebt, maar die je medewerkers wel goed moeten uitvoeren als het ertoe doet.

Een microlearning is to-the-point en wordt vaak weergegeven met een video, podcast of infographic. Doordat de inhoud relevant is, leren je gebruikers zonder dat het als (tijdrovend) leren voelt.



10. Stimuleer een digitale samenwerking

Samenwerken stimuleert een cultuur van vertrouwen en openheid binnen een team. Dit zijn factoren die ook de betrokkenheid verhogen. Moedig werknemers daarom vanuit het management aan om samen te werken om online trainingsdoelen en resultaten te behalen.

Overweeg bijvoorbeeld om in een bepaalde periode met het hele team een aantal microlearnings te volgen over het managen van stress of het voeren van lastige gesprekken. Teamleden kunnen tijdens korte sessies of gewoon onderling hun kennis en ervaringen delen.

Effectief samenwerken aan gezamenlijke doelen stimuleert de communicatie onderling en dit komt iedereen ten goede. Richt de online academy zo in dat online samenwerking wordt gestimuleerd.



11. Interactiviteit in de academy is cruciaal

Interactiviteit is absoluut cruciaal voor een online academy. Geen enkele gebruiker wil ellenlange teksten doorlezen of naar langdurige lezingen luisteren. Natuurlijk zijn kennis en theorie belangrijk, maar je medewerkers willen tijdens het leren ook wat kunnen doen. Voeg daarom ruim voldoende interactieve elementen toe. Zo houd je de betrokkenheid en aandacht van je gebruikers optimaal.

Zorg voor voldoende opdrachten waarmee je gebruikers hun kennis kunnen testen. Overweeg om Q&A-sessies op te nemen waarin je medewerkers hun vragen stellen en kennis delen. Gebruik ook platforms of social media. Online rollenspellen, simulaties, e-learning games; het zijn allemaal middelen om de interactiviteit van je online academy een flinke boost te geven.

Klaar om aan de slag te gaan?

Er is geen *one-size-fits-all* strategie om de betrokkenheid van je werknemers bij je online academy te optimaliseren en continueren. Door alles wat je in deze guide hebt gelezen te combineren heb je genoeg inspiratie om hiermee aan de slag te gaan!

Samen sparren, ideeën uitwisselen of andere vragen stellen? Ons Customer Success team staat altijd voor je klaar. Samen maken we van jouw online academy een succes! Neem gerust contact met ons op.

Neem contact op

